

Jacques a dit ...

□ Jacques Rapoport a décliné dans une note en date du 25 septembre 2012 la mise en oeuvre au sein de l'Enseigne des décisions du PDG suite au Grand Dialogue et aux préconisations du rapport de la commission Kaspar. Et d'emblée, Jacques a dit ou plutôt lancé, le faciès compassé face aux circonstances :

«l' Enseigne est confrontée à des enjeux graves et importants»

Traduction : On continue !

La note rédigée comme une table de la loi comporte 12 mesures : les douze commandements de JR. Rien bien entendu sur le modèle économique et social développé actuellement par le grand ordonnateur postal. Que des mesurette qui tournoient autour de l'axe politique de fond «l'adaptation des organisations» (1ère mesure).

En clair La Poste va continuer de supprimer des emplois et adapter son organisation du travail aux impératifs de l'économie de marché ; facteur incontournable !

Des mesures cache misère !

Jacques a dit, ravi, qu'au plus vite et jusqu'à fin 2014 les moyens de remplacement mutualisés (MRM) bénéficierait d'un plus à la hauteur de 1000 emplois dits «passerelle» pour les 10000 bureaux... Ces MRM seront affectés aux remplacements des formations et des relèves syndicales. La V8 est elle à peine née et morte dans le même élan que la V9, fraîchement sortie des chaînes de production du Siège, est la nouvelle norme du CADOR (CADre D'ORganisation). La productivité concentre toutes les ambitions et canalise le mobile des objectifs de l'Enseigne : supprimer plus que développer.

Le cadore Jacques nous gratifie du meilleur de la duperie en bonne et due forme.

Reclassements : mesure malsaine !

Au coeur de la démarche dans le cadre du processus de reclassement : l'employabilité. Jacques a tout dit. En fonction de son profil utilitaire, l'agent se verra proposer des fonctions correspondant à son employabilité. Mais, si toutefois, il n'est pas en adéquation avec l'offre, La Poste pourra lui proposer une formation qualifiante afin d'assurer son employabilité dans «l'entreprise».

L'employabilité est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ». Elle permet de jauger les connaissances, les qualifications mais aussi les comportements et les capacités vis à vis de l'employeur.

En résumé, si l'agent ne sert plus il sera accompagné vers la sortie avec le doigté qui sied aux patrons de La Poste.

Un saupoudrage RH !

Pour faire bonne mesure, JR veut nous faire avaler l'idée qu'il s'occupe au plus près des intérêts des postiers. Quelques mesures empathiques pour faire ingurgiter toujours la même soupe des réorganisations.

Quelques préconisations compatissantes en direction des collègues en souffrance à cause de l'organisation du travail :

- Des cadres RH de proximité auprès duquel l'agent pourra trouver du «réconfort» et apprendre à supporter sa condition au risque de devoir aller voir ailleurs si l'herbe est plus verte ;
- D'un suivi particulier et étroit lors d'un éloignement prolongé du service : le lien postal est indéfectible, merci patron !

Jacques a dit...



La Poste se prend à rêver, depuis le rapport Kaspar, en une entreprise «pionnière» en matière de dialogue social. Il s'agit surtout de tenter de redorer l'image, très écornée, de l'entreprise.

Mais, le naturel revient au galop. Pour preuve, le P.D.G. a communiqué à la presse le 13 septembre les grandes lignes des mesures prises pour soi-disant remédier au malaise social qui règne chez les postier(e)s. Le lendemain, les syndicats étaient conviés pour la présentation des dites mesures...

La méthode est identique au niveau de l'Enseigne, une note de cadrage datée du 25 septembre élaborée sans concertation puis les organisations syndicales sont reçues...

Sur le fond, les options stratégiques sont pérennisées. La vocation commerciale du réseau des bureaux de poste est réaffirmée, voire développée, il en va de l'avenir de La Poste selon nos dirigeants. Pourtant, après des années de développement commercial à tout crin et d'augmentation du chiffre d'affaires, il n'y a jamais eu autant de fermetures de bureaux !

M. Rapoport déclare vouloir augmenter l'offre bancaire, notamment au guichet, ouvertures de comptes, assurances... mais il n'y a jamais eu aussi peu de guichets financiers !

La communication confine à la supercherie, pour convaincre les postier(e)s il faudra des actes concrets. **Pour SUD, une proposition majeure en ce sens, serait le droit de véto du personnel lors de la mise en place d'une nouvelle organisation du travail.**

Face à ce catalogue de mesures sans consistance, plus proches de la duperie, que d'une véritable réponse au malaise social :

- SUD a (déjà) dit que le coeur du débat et des revendications était l'emploi ;
- SUD a (déjà) dit que le modèle économique poursuivi depuis plusieurs années et soutenu par les gouvernements successifs n'est pas le bon ;
- SUD a (déjà) dit qu'il ne fallait pas compter sur le dialogue social à la sauce patronale mais sur le rapport de force.

A nous de le forger dans les semaines à venir !